

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai . Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017:9) "kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015:34) "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja pegawai menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Robert L. Mathis dan John Jackson (2016: 82) mengungkapkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan pegawai .
- b. Motivasi.

- c. Dukungan atau dorongan yang diterima.
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
- e. Hubungan dengan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:13) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi kerja menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja pegawai pada sebuah perusahaan.

3. Manfaat penilaian kinerja pegawai

a. Bagi pegawai /pegawai yang dinilai

Manfaat penilaian kinerja pegawai bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

b. Bagi manajer

Manfaat penilaian kinerja pegawai bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai , mengembangkan

sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan *interpersonal relationship*.

c. Bagi Perusahaan

Manfaat penilaian kinerja pegawai bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Boediharjo (2017:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
- b. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- c. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- d. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Empat indikator menurut Boedihardjo (2017:102) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Orientasi tanggung jawab.

- c. Disiplin.
- d. Inisiatif.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Stokes dalam Kadarsiman (2015:92) motivasi kerja adalah “sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”.

Sedangkan pendapat lainnya motivasi kerja adalah “dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya” (Cascio, 2015:105).

Dalam skala perusahaan motivasi kerja individu dapat dipahami sebagai “dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya” (Robbins, 2016:49).

Motivasi kerja biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpuaskan maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang

untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut H. Malayu S.P (2018: 97-98), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai .
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai .
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai .
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai .
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai .
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai .
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai .
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarsiman (2015:328) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada pegawai adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.

- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi kerja sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

3. Metode Motivasi Kerja

Terdapat dua metode dalam motivasi kerja, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (2018:100). Kedua metode motivasi kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi kerja materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi kerja yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana

dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinnya. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/ kepala sekolah dapat menggunakan metode seperti di atas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2015):

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk memulai atau meneruskan

suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

5. Teori-teori Motivasi Kerja

a. Maslow dalam Handoko (2015:63) mengemukakan hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- 2) Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)
- 4) Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
- 5) Aktualisasi diri (*self-actualization*)

b. Teori ERG Alderfer

Alderfer dalam Ivancevich et al (2017:150) sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki.

Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan:

- 1) Eksistensi
- 2) Hubungan
- 3) Pertumbuhan

c. Teori Dua-Faktor Herzberg

Herzberg dalam Mangkunegara mengembangkan teori motivasi kerja dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

d. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Mc Celland dalam Ivancevich et al. (2017:154-155) yang menembangkan serangkaian faktor deskriptif yang mengembangkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:

- 1) Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
- 2) Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
- 3) Mengingkinkan umpan balik atas kerja.

e. Teori X dan Y

Menurut Mc Gregor dalam Toha (2014:241-243) menjelaskan bahwa organisasi tradisonal dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya

berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

C. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2016:118) pelatihan kerja merupakan “proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Sedangkan menurut pendapat Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2016:117) pelatihan kerja (*training*) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Berdasarkan pendapat Dr. T. Hani Handoko (2016:85) berpendapat bahwa pelatihan kerja dapat menggunakan teknik *On The Job Training*. “Teknik-teknik *On The Job Training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan”. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan *supervise* langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya pegawai yang lain).

Berdasarkan kajian di atas maka pelatihan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

2. Teknik pelatihan kerja

Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan praktek menurut Handoko (2016:54) sebagai berikut:

a. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada pegawai pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial

b. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para pegawai tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka masing-masing

c. Magang (*Apprenticeships*)

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan "*off the job*". Hampir semua pegawai pengrajin (*craft*) seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng dilatih dengan program-program magang formal. Asistensi dan *internship* adalah bentuk lain program magang.

d. *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan pegawai sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

e. Penugasan Sementara

Penempatan pegawai pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

3. Tujuan Pelatihan kerja

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan pegawai untuk trampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Namun menurut Mangkunegara (2017 : 55) terdapat alasan-alasan lain dilaksanakannya pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Adanya pegawai baru: pegawai -pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Adanya penemuan-penemuan baru: Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya,

4. Indikator Pelatihan

Siagian (2014:36) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki

pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

a. Pengetahuan

Secara etimologi pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *knowledge*. Dalam *encyclopedia of philosophy* dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar (*knowledge is justified true belief*). Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

b. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang *reflektif, kritis, dan kreatif*, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

c. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

d. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap

bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka indikator pelatihan kerja meliputi:

- a. Pengetahuan
- b. Kemampuan Berpikir
- c. Sikap
- d. Kecakapan

5. Syarat Pelatihan Kerja

Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan kerja, Hariandja (2016:169) ketiga syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan kerja harus membantu pegawai menambahkan kemampuannya.
- b. Pelatihan kerja harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerja, dalam informasi dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
- c. Pelatihan kerja harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penulisan ini, maka penulis mengumpulkan referensi penulisan terdahulu yang sesuai dengan judul peneliti antara lain yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 p-ISSN: 2337-7887	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Pegawai PT PCI Elektronik International)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2124 - 2133	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	ISSN 2303-1174			
3	Japerdi Wijayanto, Lucky O. H. Dotulong Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3048-3057 ISSN 2303-1174	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Plasa Multi Krindo Manado	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai . Pimpinan PT. Plasa Multi Krindo Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan Kompetesi pegawai dalam perekrutan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.
4	Patricia M. Sahangggamu, Silvy L. Mandey Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523 ISSN 2303-1174	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai . Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada pegawai bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Putri Ayu Desmahadivanti Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 13 No 1, 2015 ISSN: 1693-5241	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel motivasi dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Selain itu terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara indikator motivator dari variabel motivasi, indikator keahlian dari variabel pelatihan dan karakteristik jenis pendidikan terhadap kinerja pegawai.

E. Kerangka Pemikiran

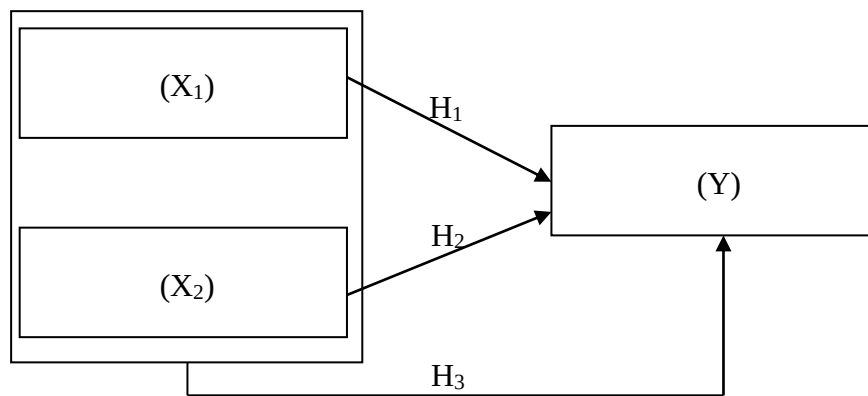
Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja pegawai dan hasil yang dicapainya. Motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi pegawai akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi pegawai sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu

mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai .

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja pegawai akan sangat membantu pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai . Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai . Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik dan maksimal.

Motivasi kerja dan pelatihan kerja yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai . Melalui motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja sedangkan dengan pelatihan kerja dapat menambah keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja. Jika pegawai sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja yang baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan lebih unggul dari sebelumnya.

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan peneliti dapat menyusun Kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Pelatihan Kerja
 Y = Kinerja Pegawai

F. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan pemikiran uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.
2. H_2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.
3. H_3 : Motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor.